Deutscher Bundestag **Drucksache 16/4864**
16. Wahlperiode 28. 03. 2007

Antrag

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Birgit Homburger, Jens Ackermann, Christian Ahrendt, Daniel Bahr (Münster), Uwe Barth, Rainer Brüderle, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Gruß, Joachim Günther (Plauen), Dr. Christel Happach-Kasan, Heinz-Peter Haustein, Elke Hoff, Dr. Werner Hoyer, Gudrun Kopp, Jürgen Koppelin, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Ina Lenke, Michael Link (Heilbronn), Horst Meierhofer, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Gisela Piltz, Jörg Rohde, Frank Schäffler, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Hartfrid Wolff (Rems-Murr), Martin Zeil, Dr. Guido Westerwelle und der Fraktion der FDP

Vorschläge des Sachverständigenrates aufgreifen – Tarifrecht flexibilisieren, auf Mindestlöhne verzichten, Bürgergeld einführen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Als Reaktion auf die Herausforderungen einer europäischen Erweiterung wird innerhalb der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, der Bundesregierung und der Gewerkschaften die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne diskutiert. Mit der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf andere Branchen sollen deutsche Arbeitnehmer vor einem zunehmenden Wettbewerbsdruck aufgrund deutlich niedrigerer Löhne vor allem aus den EU-Beitrittsländern geschützt werden.

Ein Mindestlohn verhindert jedoch die dringend erforderliche weitere Lohnspreizung. Mindestlöhne zur Verhinderung der Konkurrenz durch ausländische Arbeitnehmer und eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, darauf weist der Sachverständigenrat ausdrücklich hin, stellen protektionistische Maßnahmen dar: „Im übertragenen Sinne handele es sich dabei um Einfuhrzölle auf den ausländischen Faktor Arbeit.“ Konsequenz einer Eindämmung des Wettbewerbs durch Mindestlöhne sind nach Beurteilung des Sachverständigenrates erhebliche Wohlfahrtseinbußen, auch für Arbeitnehmer als Konsumenten.

Allein eine Abschottung einzelner Branchen in Deutschland wird dauerhaft das Problem des Abbaus von Arbeitsplätzen in lohnintensiven Sektoren sowie vor allem im Niedriglohnbereich nicht lösen. Jeder Mindestlohn, ob kollektiv oder staatlich vorgeschrieben, grenzt einen unteren Produktivitätsbereich aus dem Arbeitsmarkt aus. Schon jetzt wirken die staatlichen Transfers der sozialen

Sicherung in Deutschland faktisch wie ein Mindestlohn. Überproportionale Lohnerhöhungen oder Sockellohnanhebungen haben schon in der Vergangenheit dazu geführt, dass gering qualifizierte Beschäftigung verdrängt wurde. Konsequenz ist die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland und die Abwanderung in die Schwarzarbeit. Opfer von gesetzlichen Mindestlöhnen sind in erster Linie Langzeitarbeitslose, die kaum mehr eine Aussicht auf neue Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Der Einführung von Mindestlöhnen ist daher eine deutliche Absage zu erteilen. Statt Mindestlöhne einzuführen, ist durch das liberale Bürgergeld ein Mindesteinkommen zu gewährleisten.

Deutschland braucht einen funktionsfähigen Niedriglohnsektor. Es müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, die die Aufnahme einer auch nur gering entlohnten Beschäftigung gegenüber der alleinigen Inanspruchnahme staatlicher Transferleistungen attraktiver machen. Die bestehenden Regelungen zur sozialen Absicherung müssen vereinfacht und unbürokratischer ausgestaltet werden.

Der richtige Weg ist die Einführung des liberalen Bürgergeldes, das den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft Rechnung trägt. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll der Sozialstaat jedem Bürger die Chance sichern, so weit wie möglich aus eigener Kraft ein selbstbestimmtes Leben führen zu können.

Um diese Prinzipien wieder in Kraft zu setzen, muss das gesamte Sozialsystem modernisiert werden: Möglichst alle steuerfinanzierten sozialen Hilfen des Staates müssen auf die Bedürftigkeit der Bürger ausgerichtet, pauschaliert und in einem Universaltransfer, dem Bürgergeld, zusammengeführt werden. Darüber hinaus wird das Bürgergeld mit der Einkommensteuer zu einem Steuer-Transfer-System aus einem Guss verbunden. Steuern und soziale Hilfen werden im Finanzamt miteinander verrechnet. Bürger mit höherem Einkommen zahlen Steuern an das Finanzamt, Bürger mit niedrigem oder gar keinem Einkommen bekommen das Bürgergeld als eine negative Einkommensteuer ausbezahlt.

Durch die Zusammenfassung der verschiedenen steuerfinanzierten Sozialleistungen und durch Pauschalierungen wird das Sozialsystem für die Bürger überschaubar und transparent. Zudem wird ausgeschlossen, dass staatliche Hilfen zu Unrecht mehrfach in Anspruch genommen werden können.

Das Bürgergeld setzt das Leistungsprinzip auch im Niedriglohnbereich wieder in Kraft: Derjenige, der arbeitet, bekommt spürbar mehr als derjenige, der nicht arbeitet. Dafür bedarf es fairer und zugleich durchschaubarer Hinzuverdienstmöglichkeiten. Diese müssen so ausgestaltet werden, dass sie Arbeitslose zur Aufnahme einer Beschäftigung aktivieren.

Durch das Bürgergeld wird die Nachfrage Arbeitsloser und das Angebot der Unternehmen an Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich gesteigert. Aus Sicht des Arbeitnehmers wird ein für ihn nicht existenzsichernder Lohn durch das Bürgergeld ergänzt und somit attraktiv. Arbeitgeber werden – die notwendige Lohnöffnung der Tarife vorausgesetzt – vermehrt Arbeit für nicht oder gering qualifizierte Bürgergeldempfänger anbieten, deren Arbeitskraft eine nicht existenzsichernde Wertschöpfung hat.

Die in Deutschland anhaltend hohe Arbeitslosigkeit wird durch das geltende Tarifvertragsystem mit verursacht. Angesichts der Globalisierung und der betrieblichen wie regionalen Unterschiede müssen wir auf die veränderte Arbeitswelt reagieren und zukunftsfähige Lösungen für die strukturellen Probleme des Arbeitsmarktes finden.

Die angesichts des Umbruchs der politischen und sozialökonomischen Rahmenbedingungen berechtigte Kritik an Überregulierung, mangelnder Flexibilität und unzureichender Differenzierung der Tarifverträge zwingt zu einem Umdenken. Wir müssen weg von der herkömmlichen Form des starren Flächentarifver-

trages, hin zu mehr Entscheidungskompetenz auf betrieblicher Ebene. Wir brauchen mehr Flexibilität und nicht mehr Regulierung, um Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen und erhalten zu können. Dazu gehören Vereinbarungen zur Lohn- und Arbeitszeitflexibilisierung, die sich an den betrieblichen Notwendigkeiten orientieren.

Den Tarifvertragsparteien kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Sie haben es in der Hand, die Tarifverträge so auszugestalten, dass sie wieder lesbar, transparent und vor allem flexibler werden. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat in seinem Jahresgutachten 2006/2007 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich die Verantwortung der Tarifvertragsparteien auch auf eine hinreichende Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur, vor allem im Niedriglohnbereich, erstreckt: „Bemühungen, die Anreize zur Aufnahme einer Arbeit im Niedriglohnbereich zu stärken, bleiben erfolglos, wenn die Lohnkosten die dort erwirtschaftbaren Produktivitäten übersteigen und es daher an den dringend erforderlichen Arbeitsplätzen mangelt… Ein Arbeitsplatz selbst mit einer sehr geringen Entlohnung bei gleichzeitiger Aufstockung zu einem Mindesteinkommen ist besser als eine aufgrund zu hoher Arbeitskosten erzwungene Untätigkeit.“

Mutigen, innovativen Unternehmen und Arbeitnehmern, die ausgetretene Pfade verlassen möchten, muss es möglich sein, auch durch betriebliche Vereinbarungen rechtlich abgesichert den besonderen Bedingungen vor Ort Rechnung zu tragen. Gerade sie benötigen mehr Freiheit bei Arbeitszeitbedingungen und Löhnen, damit sich diese wieder an der Produktivität orientieren können. Wir brauchen Öffnungsklauseln für betriebliche Bündnisse, damit maßgeschneiderte Lösungen vor Ort zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen können. In einem flexibleren Arbeitsmarkt können Unternehmen schneller auf sich verändernde Wettbewerbsverhältnisse reagieren und neue Arbeitsplätze schaffen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf,

– einen grundlegenden Systemwechsel im Sozialsystem hin zu einem transparenten Steuer- und Transfersystem aus einem Guss vorzunehmen (liberales Bürgergeld), das durch einen gleitenden und lohnenden Übergang in die Erwerbstätigkeit aktivierend wirkt;

– Forderungen nach gesetzlichen Mindestlöhnen oder nach Ausdehnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf andere Branchen eine klare Absage zu erteilen;

– das Tarifvertragsrecht wie folgt zu ändern:

  - § 1 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes wird um die Zielvorgabe ergänzt, dass der Tarifvertrag die Beschäftigungserhaltung und -förderung zu beachten hat.

  - In § 3 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes wird die Bindungswirkung eines Entgelttarifvertrags auf maximal ein halbes Jahr, eines Manteltarifvertrags auf maximal ein Jahr nach Austritt eines Unternehmers aus dem Arbeitgeberverband befristet.

    Die bestehende Regelung bewirkt, dass Unternehmen insbesondere bei Manteltarifverträgen über Jahre hinweg an die Regelungen des Tarifvertrags gebunden bleiben, auch wenn die den Manteltarifverträgen zugrunde liegenden Prognosen deutlich von den betrieblichen Entwicklungen abweichen. Austritte aus dem Arbeitgeberverband sind ein Mittel, sich dieser Tarifbindung zu entziehen. In der Praxis gibt es häufig Unsicherheiten darüber, wann der Zeitraum eines Tarifvertrags endet. Daher sollte die Wirkung von § 3 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes gesetzlich befristet werden. Die betriebliche Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wird hier-

durch erleichtert, da Arbeitgeber und Betriebsrat nach Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband schneller vom Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes befreit sind und die mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eigenständig regeln können.

- In § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes wird das Günstigkeitsprinzip insofern ergänzt, dass sich ein Lohnverzicht eines Arbeitnehmers oder eine längere Arbeitszeit dann als günstiger darstellen, wenn dies den Erhalt des Arbeitsplatzes sichert oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze ermöglicht und der Betriebsrat oder 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter dem zugestimmt haben.

  Das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes wird bislang einseitig so ausgelegt, dass höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten als günstiger eingestuft werden. Je nach Arbeitsmarktsituation können sich jedoch ein Lohnverzicht des Arbeitnehmers bzw. längere Arbeitszeiten, die zum Erhalt des Arbeitsplatzes bzw. zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, als günstiger darstellen.

- § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes wird insofern geändert, dass vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung möglich sind, die freiwillig geschlossen werden und denen der Betriebsrat oder 75 Prozent der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben.

- Die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes wird abgeschafft.

- Warnstreiks sind erst dann zulässig, wenn ihnen ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vorausgegangen ist (keine Zwangsschlichtung).

Berlin, den 28. März 2007

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333